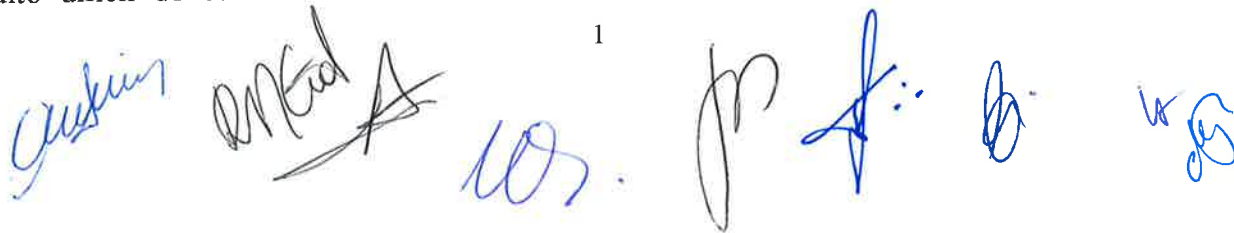


## ATA DE REUNIÃO DA COMISSÃO CENTRAL DE RECURSOS HUMANOS

1 Aos onze dias do mês de abril do ano de dois mil, às 14:00 h, reuniram-se na Sala da Antiga  
2 Biblioteca do C.O., sob a coordenação do Prof. Dr. Hélio Nogueira da Cruz, Presidente da  
3 CCRH, devidamente convocados por escrito os seguintes membros – Professores Doutores:  
4 Marilene de Vuono Camargo Penteado, Adnei Melges de Andrade, Luiz Eduardo Montenegro  
5 Chinellato e o Prof. Gilberto Tadeu Shinyashiki; representantes dos funcionários, Senhores: João  
6 Jorge de Souza, Waldyr Quintino e Sra. Márcia Ferreira de Andrade; como convidadas, Sras.  
7 Rosangela Madeira Menezes Eid, Maria Guiomar do Nascimento Malheiro e eu Maria Aparecida  
8 de Lima. **1ª Parte – Expediente** – 1) *Comunicações*: Prof. Hélio abre a sessão sem  
9 comunicações, passando a palavra para os membros. Estes informam que não tem comunicações  
10 a fazer. 2) *ATA* – As Atas dos dias 08.12.99 e 09.02.2000 são aprovadas e assinadas. Cópias das  
11 Atas dos dias 01.03 e 22.03.00 são distribuídas aos membros e representantes para leitura e  
12 correção. **2ª Parte – Ordem do Dia** – 1) *Movimentação na Carreira* – Prof. Hélio comenta que o  
13 Magnífico Reitor apresentou a Política de Remuneração e Benefícios da Universidade. Em  
14 seguida, lê a matéria do Jornal da USP, semana de 10 a 16.04.00, onde aborda os critérios que  
15 serão considerados nesta política: nível de escolaridade e tempo de experiência. Comenta que a  
16 idéia é que as Unidades/Órgãos encaminhem suas propostas, cabendo a CCRH o trabalho de  
17 análise juntamente com o DRH, incrementando-as posteriormente. Informa que a CCRH  
18 trabalhou com as informações cadastradas no Banco de Dados e que o DRH, mais  
19 particularmente as Sras. Rosangela e Guiomar, estão desenvolvendo um levantamento,  
20 quantificando os funcionários com o nível de escolaridade acima do exigido para a função e o  
21 resultado das avaliações de desempenho nos processos anteriores. Coloca que a CCRH terá um  
22 trabalho criterioso no sentido de ponderar a formação do funcionário. Acha conveniente, neste  
23 momento, considerar apenas a formação formal reconhecida por um órgão maior como o  
24 Ministério da Educação e Cultura. Na sua opinião isto evitaria possíveis erros, uma vez que  
25 quando do CENSO ESCOLAR realizado pelo DRH, foram observados preenchimentos  
26 inadequados, principalmente na formação do profissional de nível superior. Coloca ainda que a  
27 CCRH possui bons registros dos dados da Avaliação de Desempenho de 1998, concluindo assim  
28 que não haverá dificuldades em manusear estas informações, fazendo apenas um alerta quanto à  
29 variável experiência. Junto com a Profª. Marilene e o Prof. Adnei confirma ser esta uma variável  
30 muito difícil de ser analisada. Prof. Gilberto lembra que a variável Tempo de USP está



31 computada em outras considerações, como o Quinquênio e a Sexta Parte. Prof. Hélio diz ter  
32 impressão que seria conveniente desconsiderar a variável Tempo de USP. A seguir, solicita ao  
33 Prof. Adnei e a Profa. Marilene que exponham o estudo por eles elaborado quanto ao tema  
34 Movimentação na Carreira. Prof. Adnei inicia a exposição ressaltando que a idéia é fazer com  
35 que haja mais que uma possibilidade de movimentação dentro da carreira. Seria premiar quem se  
36 dedica à Universidade, ou melhor, dar oportunidade as pessoas que mais se destacam. Seria  
37 elaborado um elenco de requisitos de perfis dos funcionários como também das  
38 Unidades/Órgãos. Aos funcionários seria dada a chance de produzir e espera-se que dentro de  
39 cada faixa haja uma determinada estrutura. Qualquer uma das três categorias teria três faixas:  
40 Júnior, Pleno e Senior. Caberia então definir perfis profissionais para estas faixas. Júnior seria  
41 aquele profissional que entra sem experiência. Pleno, o profissional que depois de algum tempo,  
42 mais ou menos cinco anos, tem habilidades e conhece bem seu trabalho. Sênior, seria o perfil de  
43 uma pessoa com mais tempo de experiência e que conhece muito bem o trabalho da instituição.  
44 Acredita que todos os funcionários desejariam almejar esta progressão, mas imagina que 50% do  
45 contingente de cada grupo ficará na faixa I, 30% ocupará a faixa II e 20% o pessoal da  
46 coordenação e supervisão poderá ocupar a faixa III. Comenta que como na carreira docente o  
47 funcionário também apresentaria as suas qualificações (formação em cursos e produção),  
48 podendo assim se inscrever para uma seleção para faixa acima. Ao CTA ou Conselho  
49 Deliberativo da Unidade/Órgão caberá a conferência e a análise da documentação, verificando se  
50 o funcionário atende a todos os requisitos. Ressalta que o sistema seria igual para os três grupos:  
51 Básico, Técnico e Superior. Chama a atenção apenas para o trabalho que será maior, dada a  
52 análise que se fará sob a formação que possui o funcionário. Serão válidos cursos pertinentes à  
53 sua função. Assim, aqueles que satisfazem os requisitos poderão pleitear a movimentação na  
54 carreira. Destaca que a idéia básica é trabalhar em conjunto para criar mecanismos de ascensão  
55 para os três grupos. As regras devem ser iguais para todos e todos que forem capazes  
56 conseguirão. Prof. Hélio acha importante a direção dada pelo Prof. Adnei, mas lembra que existe  
57 um conflito como em qualquer tabela salarial – a incorporação da verba. Para ele, quando se  
58 coloca esta estrutura formal junto, o processo torna-se caótico. A questão que a ser pensada é: e  
59 depois de cinco anos, incorporaria-se ou não? Sra. Márcia argumenta que hoje, para o  
60 funcionário, torna-se mais difícil a realização de um curso superior. Neste momento pede e tem  
61 concedida a licença por parte do Sr. Presidente da Comissão para distribuição de cópia da

Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page. From left to right: a signature that appears to be 'Augusto', a signature that appears to be 'Adnei' with a '2' above it, a signature that appears to be 'Marilene', a signature that appears to be 'Hélio', a signature that appears to be 'Márcia', and a signature that appears to be 'Presidente da Comissão'.

62 Resolução GR-24, de 24.02.2000 da UNICAMP, que altera o Programa Institucional de Apoio ao  
63 Servidor Estudante e dá outras providências, ou seja, concede Bolsa de Estudo para servidores  
64 em faculdades particulares. Em seguida, pergunta ao Prof. Adnei que tipo de ferramenta utilizaria  
65 para iniciar a proposta por ele apresentada, uma vez que o Banco de Dados, como mencionado,  
66 encontra-se desatualizado. Prof. Adnei responde que o Banco de Dados não será considerado  
67 como ferramenta. Deverá ser analisado o conjunto de funções e o esforço pessoal deverá ser  
68 destacado por meio de: 1) definição clara de faixas e perfis; 2) os mecanismos utilizados na A.D.;  
69 3) dentro do requisito escolaridade, desejável definir que cursos serão considerados e 4) dividir  
70 com cada Unidade o trabalho de fazer a escolha dos funcionários que mais se destacaram,  
71 verificando quando a pessoa tem na verdade todas as condições que atendam, abrindo  
72 posteriormente um concurso. Este concurso não classificaria o funcionário somente quando  
73 abrisse uma vaga e não precisaria haver uma seleção externa. Cada Unidade definiria requisitos  
74 para este concurso, utilizando ferramentas de gestão, como exames objetivos. E, quando a pessoa  
75 participar de um concurso com um número "X" de vagas não sendo estas preenchidas, poderá  
76 pleitear novamente a sua participação. Prof. Hélio solicita que se pense em um programa onde ao  
77 longo do tempo este sistema vá se reduzindo, proporcionando assim melhores condições de  
78 trabalho para todos. Sra. Márcia pergunta se o P.C.F. vai ser reformulado com as ferramentas a  
79 serem utilizadas. Prof. Adnei responde que não, mas se houvesse reformulação ocorreria apenas  
80 no grupo Básico. Prof. Hélio comenta que esta reformulação já está sendo feita quando se fala no  
81 piso salarial passar para a faixa I nível C. Sra. Márcia questiona se seria esta uma promoção  
82 externa ou interna. Prof. Hélio esclarece que é dentro do mesmo grupo. Prof. Adnei coloca que o  
83 funcionário que passa da faixa I para a faixa II representa um *status* para a Unidade. Cria-se uma  
84 estrutura piramidal. Prof. Hélio acha que a CCRH já tem algo convincente e que o trabalho do  
85 Prof. Adnei e da Profa. Marilene é complementar. Solicita que na próxima reunião seja  
86 apresentado algo por escrito. Comunica aos membros da CCRH que às 15:00h irá participar de  
87 uma reunião com o Magnífico Reitor juntamente com o Prof. Gilberto, pedindo à Profa. Marilene  
88 que assuma os trabalhos. Comenta que é preciso melhorar o Banco de Dados quanto aos cursos  
89 necessários para cada função e que a atualização do mesmo deve ocorrer o mais rápido possível.  
90 A seguir, coloca em votação os critérios a serem considerados para a Movimentação na Carreira,  
91 ou seja, escolaridade e A.D.. Os membros concordam com os critérios com abstenção da Sra.  
92 Márcia. A seguir fixa a data da próxima reunião para o dia 02.05.00, terça-feira às 14:00 H. 2)

 3

93 *Portaria GR 3043/96* – Prof. Hélio coloca que a alteração de função só se configura quando  
94 altera-se a função, mas quando na mesma função sugeriria uma regra: toda vez que o funcionário  
95 chega na área de superposição, ele mudaria de faixa mais no mesmo grupo. Prof. Gilberto ressalta  
96 que como exposto pelo Prof. Adnei, a faixa II tem um conjunto de requisitos e isso se perderia.  
97 Prof. Hélio acha então oportuno esperar. Prof. Adnei comenta que para o futuro poderia se pensar  
98 em algo como: I Júnior, II Pleno e III Sênior. Prof. Gilberto destaca a existência de um conjunto  
99 de competência. Às 15:30 h os Profs. Hélio e Gilberto pedem licença e se retiram da reunião,  
100 assumindo os trabalhos a Profa. Marilene. Sra. Guiomar distribui cópias da Portaria GR 3043/96  
101 com as propostas de alteração feitas pelo DRH e pela Sra. Márcia. Sra. Márcia argumenta que o  
102 Prof. Hélio comentou que a sua proposta só é possível efetivar mediante a realização de processo  
103 seletivo. Acha que depende da Reitoria autorizar ou aprovar uma proposta alternativa. A sua idéia  
104 é de tentar fazer algo mais, ou seja, melhorar as condições das pessoas que possuem  
105 qualificações. Reforça que visualiza um impasse da Reitoria quanto a realização de processo  
106 seletivo interno, observando com isso que a Universidade vem perdendo bons profissionais por  
107 falta de oportunidades. Pergunta: como premiar os funcionários que tem ótimo desempenho?  
108 Profa. Marilene pondera e diz que neste caso apenas a área administrativa está sendo considerada.  
109 O que verificou na sua Unidade é que no nível Superior muitos funcionários tem formação maior  
110 que o requisito necessário para a função. Sr. Waldyr acha que este tema não deve ser tratado  
111 isoladamente e sim junto com o que vai ser trabalhado pelo DRH quanto a movimentação na  
112 carreira. Sra. Márcia faz um comentário quanto a verba de treinamento, diz que o valor não é  
113 divulgado. Sr. Waldyr esclarece que a verba destinada para o treinamento não volta para a  
114 C.O.P.. Ela volta para a Reitoria e é devolvida após no orçamento anual. Sra. Márcia coloca que  
115 irá sugerir aos Representantes de Treinamento das Unidades um levantamento quanto a esta  
116 verba. Profa. Marilene sugere que o tema Portaria GR 3043/96 seja discutido juntamente com o  
117 tema *Movimentação na Carreira*. 3) *Ingresso nas faixas II e III* – A Sra. Guiomar comenta que o  
118 salário do Analista de Sistemas tem divergências em relação ao do mercado e que não é fácil  
119 definir como vai ser o ingresso na faixa II. Como o tema *Movimentação na Carreira* está sendo  
120 trabalhado pela Comissão, questiona como este profissional passaria para a faixa III? Prof. Adnei  
121 acha que o que falta para determinar o ingresso nas faixas II e III é definir quais são os perfis.  
122 Considera que este tema também deva ser tratado com os outros temas em questão,  
123 trabalhando-se com urgência as propostas apresentadas para se definir a movimentação na



Handwritten signatures in blue ink at the bottom of the page, including a signature that appears to be 'Guiomar' on the left and several other illegible signatures to the right.



124 carreira. Às 16:10 h o Prof. Adnei pede licença e retira-se da reunião. Profa. Marilene confirma a  
125 data da próxima reunião e como pauta fixa: Ingresso nas faixas II e III (análise do pedido do  
126 CCE) e Movimentação na Carreira (atualização do Banco de Dados). Às 16:20 h a Profa.  
127 Marilene deixa a sessão aberta para outros comentários. Nada a mais havendo a ser tratado,  
128 agradece a presença de todos e dá por encerrada a presente reunião. Para constar, eu, Maria  
129 Aparecida de Lima, Chefe Técnica de Sessão, lavrei e digitei esta Ata, que será assinada pelo Sr.  
130 Presidente, por mim e pelos demais membros da CCRH presentes na reunião em que foi discutida  
131 e aprovada.

Felício Nogueira  
Celia R. L. B.

Maria Aparecida de Lima

Quilina

RMGud.